

BAB IV

METODE PENGAMBILAN KEPUTUSAN

4.1 Objek Riset

Objek riset penelitian tentang pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap promosi jabatan ini dilakukan di PT. Asia Trade Logistics JL. Raya Serpong KM 8 ,Serpong Tangerang 15310, Banten Indonesia. Telp: 021-531200001 dan fax : (021) 53120355 – 56.

4.2 Metode Riset

Metode riset adalah suatu metode yang mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dari suatu peristiwa dengan tehnik pengamatan yang digunakan yaitu observasi secara langsung dari objek yang diteliti. Metode riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode study kasus yaitu metode yang digunakan untuk memperoleh informasi tentang keadaan nyata pada saat sekarang.

Analisis yang dilakukan terhadap data dan informasi yang diperoleh pada penelitian adalah analisis deskriptif. Jenis penelitian deksriptif analisis terdiri dari berbagai jenis penelitian, yaitu penelitian studi kasus, penelitian survey, penelitian pengembangan(development study), penelitian lanjutan (follow up study) analisis dokumentasi, analisis trend dan penelitian korelasi. Dalam penelitian yang peneliti lakukan ini merupakan penelitian korelasi yaitu penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan antara variable-variabel yang berbeda dalam suatu populasi. Sedangkan jika dilihat dari tingkat eksplanasinya (tingkat penjelasannya), maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk melihat hubungan antar variabel yang diteliti.

4.2.1 Operasional Variabel

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang bersifat kualitatif dan kuantitatif, sedangkan macam data yang diperlukan adalah data primer dan sekunder.

1. Data Primer , yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan melakukan wawancara, observasi, penyebaran angket dan penyebaran kuesioner kepada responden yang akan diteliti.
2. Data sekunder, adalah data yang diperoleh dari sumber informasi yang berkaitan dengan objek penelitian baik berupa laporan, catatan-catatan, dokumen-dokumen yang berhubungan dengan keadaan umum organisasi dan manajemen menyangkut permasalahan yang diteliti.

Macam data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif,yaitu data yang menggambarkan kualitas objek yang akan diteliti dan data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka maupun label.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap promosi jabatan, maka dari data-data yang dikumpulkan akan dioperasionalisasi berdasarkan variabel-variabel seperti pada table berikut:

Tabel 4.1 Operasional variabel motivasi kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Item
Motivasi	Motivasi Internal	Tanggung jawab	Ordinal	1
		Tujuan Hidup	Ordinal	2
		Hasil pekerjaan	Ordinal	3 - 4
	Motivasi external	Memenuhi kebutuhan hidup	Ordinal	5 - 7
		Penghargaan	Ordinal	8-9
		Actualisasi diri	Ordinal	10

Tabel 4.2 Operasionalisasi variabel Kompetensi

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Item
Kompetensi	Pengetahuan	Export / Import	Ordinal	11
		Shipping terms	Ordinal	11
	Ketrampilan	Cakap dalam melaksanakan tugas	Ordinal	12 - 14
	Nilai	Implementasi nilai (kejujuran/Integritas)	Ordinal	15
	Sikap	Sikap Kerja Profesional	Ordinal	16 - 17

Tabel 4.3 Operasionalisasi variabel Disiplin Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Item
Disiplin kerja	Disiplin Preventif	a. Absensi	Ordinal	18 - 22
		b. Ketertiban dalam bekerja	Ordinal	23 - 24
		c. ketaatan	Ordinal	25 - 26
	Disiplin Korektif	a. Kesedian mengikuti prosedur pendisiplinan	Ordinal	27 - 28
		b. Kesedian menerima sangsi	Ordinal	29 - 32

Tabel 4.4 Operasionalisasi variabel Promosi Jabatan

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Item
Promosi Jabatan	Senioritas	a. Masa kerja	Ordinal	33
		b. Pangkat	Ordinal	34
	Kualifikasi Pendidikan	a. Jenjang pendidikan formal	Ordinal	35
		b. Kesesuain pendidikan	Ordinal	36
	Prestasi Kerja	a. Pencapaian hasil kerja	Ordinal	37
		b. Ketrampilan kerja yang dimiliki	Ordinal	38
	Karsa dan daya Cipta	a. Pegawai yang memiliki gagasan baru	Ordinal	39
		b. Kreativitas yang dimiliki	Ordinal	40
	Tingkat loyalitas	a. Ketekunan kerja pegawai	Ordinal	41
		b. Tanggung jawab pegawai	Ordinal	42
	Kejujuran	a. Kejujuran dalam bekerja	Ordinal	43
		b. Kejujuran dalam memberikan laporan kerja	Ordinal	44
	Superlitas	a. Pegawai Pandai bergaul	Ordinal	45
		b. Kerjasama dengan karyawan lain	Ordinal	46

Berdasarkan table variabel diatas, maka dapat dibuat definisi operasional yang dapat digunakan dalam penelitian ini antara lain :

a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah bagian terpenting dalam diri seorang karyawan yang bertujuan sebagai modal diri dalam mencapai kinerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini motivasi kerja merupakan variabel bebas independen (X1) yang diukur dengan menggunakan 2 sub variabel yaitu : (1) pemenuhan kebutuhan, (2) aktualisasi diri.

b. Kompetensi

Kompetensi adalah spesifikasi perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna secara lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja dibawah rata-rata, bila mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang maka yang diharapkan bisa memprediksi kinerja orang tersebut

c. Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu tindakan-tindakan dan sikap dari individu karyawan yang mencerminkan sikap ketaatan terhadap peraturan yang ada di lingkungan organisasinya baik peraturan tersebut bersifat tertulis serta bersedia menerima sangsi-sangsi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya. Dalam penelitian ini disiplin merupakan variabel bebas independen (X3) yang diukur dengan 2 sub variabel yaitu : (1) disiplin preventif, dan (2) disiplin korektif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan, diukur dengan menggunakan indicator (a) sikap mematuhi ketepatan waktu kerja, (b) absensi, (c) ketertiban dalam bekerja.

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatakan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang

berlaku pada perusahaan, diukur dengan menggunakan indikator (a) kesediaan mengikuti prosedur pendisiplinan dan (b) kesediaan menerima Sangsi.

d. Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah suatu proses perubahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi didalam hierarki wewenang dengan tanggung jawab yang lebih besar serta pendapatan juga semakin meningkat. Dalam penelitian ini promosi jabatan merupakan variabel bebas (Y) yang diukur menggunakan tujuh (7) sub variabel yaitu : (1) senioritas,(2) Kualifikasi pendidikan (3) prestasi kerja, (4) karsa dan daya cipta,(5) tingkat loyalitas, (6) kejujuran, dan (7) superlitas

4.2.2 Tehnik/Metode Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber diantaranya :

1. Responden , yaitu orang-orang yang dapat menerangkan dirinya sendiri atau orang lain yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti dalam hal ini seluruh karyawan PT. Asia Trade Logistics.
2. Informan , yaitu orang-orang yang mampu menerangkan diri orang lain atau keadaan tertentu dalam hal ini adalah pimpinan manager.
3. Studi pustaka, yaitu pengumpulan data yang bersifat teoritis dan berhubungan dengan pembahasan penelitian yang diperoleh dari berbagai literature, baik berupa catatan-catatan, laporan-laporan dan dokumen-dokuman yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

4.2.3 Populasi dan Penarikan sampel

Pengertian sampel dan populasi menurut Santoso (2007 :46) sample adalah **“himpunan bagian atau sebagian dari populasi”** sedangkan pengertian populasi adalah **“keseluruhan atau himpunan obyek dengan cirri yang sama”** .

Budiono dan Koster (2001 : 364) memberikan pengertian mengenai seperti berikut :
sample adalah **“sebagian dari obyek poulasi itu sendiri”**

Sugiono (2002:57) sample adalah **“ sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”** . sampel diambil dengan pertimbangan bahwa populasi yang diambil secara keseluruhan mengingat keterbatasan sumber daya peneliti seperti dana, tenaga, waktu. Di samping itu sampel yang diambil dalam suatu penelitian dimaksudkan agar menghasilkan data yang representative oleh karena itu penentuan metode pengambilan sampel dilakukan dengan beberapa pertimbangan :

“ Suatu metode pengambilan sampel yang ideal mempunyai sifat-sifat seperti (1) dapat menghasilkan gambaran yang dapat dipercaya dari seluruh populasi yang diteliti,(2) dapat menemukan presisi dari hasil penelitian dengan menentukan penyimpangan baku dan taksiran yang diperoleh,(3) sederhana, hingga mudah dilaksanakan,(4) dapat memberikan keterangan sebanyak mungkin dengan biaya serendah-rendahnya”

Berdasarkan pengertian diatas, maka rancangan tehnik penarikan sampel yang digunakan adalah simple random samling. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asia Trade Logistics yang terdiri dari 2 unit kerja dengan jumlah karyawan 100 orang , terdiri dari operasional unit 60 staff, Accounting /finance 25 dan general affair 15 staff. Adapun penentuan jumlah sampel minimum akan menggunakan rumus slovin (Umar, 1999: 78) dengan margin error yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%. Perhitungan ini digunakan karena jumlah pegawai Asia Trade Logistics yang akan menjadi objek

penelitian jumlahnya sudah diketahui 100 orang. Perhitungan jumlah sampelnya adalah sebagai berikut:

$$N = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Di mana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sample yang masih dapat di tolerir atau diinginkan, dengan @ = 10%

Sehingga dengan menggunakan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel minimum yaitu :

$$N = \frac{100}{1+(100 \times (0,1)^2)} = 50$$

Berdasarkan perhitungan jumlah sampel minimal yang dapat dipergunakan adalah 50 sampel untuk kepraktisan penelitian. maka ukuran sampel yang akan diambil digenapkan menjadi 50 orang. Dari ke 50 sampel yang sudah ditetapkan, penulis menyebarkan kuesioner ke beberapa seksi yang ada di PT. Asia Trade Logistics seperti 30 orang pada seksi operational dan masing-masing 10 orang untuk seksi finance/accounting dan General affair (GA).

Untuk mendapatkan informasi yang dapat diperlukan dalam memecahkan permasalahan digunakan tehnik pengumpulan data yaitu sebagai berikut :

1. Wawancara, yaitu tehnik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara langsung kepada informan atau responden
2. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan memberikan suatu daftar pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada responden dan informan.

3. Studi Pustaka, yaitu pengumpulan data yang bersifat teoritis dan berhubungan dengan pembahasan masalah penelitian yang diperoleh dari berbagai macamliteratur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

1.3 Metode Analisis

1.3.1 Uji Validitas Instrumen dan Realibilitas Instrumen

Sebelum dilakukan analisis data, maka dalam penelitian ini perlu dilakukan uji validitas dan realibilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam pertanyaan. **“ Instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur”** Sugiyono dan Wibowo (2004), dalam Sujianto (2009:94) menjelaskan bahwa **“ketentuan validitas instrument sah apabila r hitung lebih besar dari r kritis (0,30) “**. Sementara Sayuthi (2005) memberikan pernyataan bahwa **“ Item pernyataan atau pertanyaan dinyatakan valid apabila mempunyai nilai r standar yaitu 0,3’**, hal ini diperkuat oleh Sugiyono (2004) dalam Sujianto (2009:96) yang menyatakan bahwa **“bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan konstruksi yang kuat”**.

Realibilitas instrument adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Realibilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut dilakukan uji realibilitas dengan menggunakan metode Alpha Croobach’s diukur berdasarkan skala alpha cronbach’s 0 sampai 1.

Menurut Triton (2006) dalam Sujianto (2009:97) menyatakan, bahwa jika skala itu dikelompokkan kedalam 5 kelas dengan rank yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Tabel 4.5 Nilai Alpha Cronbach

NO	NILAI ALPHA CRONBACH	KETERANGAN
1	0,00 s.d 0,20	kurang reliable
2	0,21 s.d 0,40	agak reliable
3	0,41 s.d 0,60	cukup reliable
4	0,61 s.d 0,80	reliable
5	0,81 s.d 1	sangat reliable

Sumber : SPSS 17

Sementara Nugroho (2005) dalam Sujianto (2009:97) menyatakan bahwa “ **realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai alpha Cronbach’s > dari 0,60**”.

Berdasarkan teori tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa suatu alat ukur atau instrument pengumpul data harus memenuhi syarat validitas dan realibilitas sehingga data yang diperoleh dari pengukuran jika diolah tidak memberikan hasil yang menyesatkan. Dalam penelitian ini analisis validitas dan realibilitas akan dilakukan dengan bantuan paket program SPSS versi 17 dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat table rekapitulasi data hasil penyebaran instrument penelitian, yang sudah ditransfer ke dalam bentuk skor 1 sampai 5. Pembuatan table ini dilakukan dengan menggunakan program excel
2. Buka program SPSS versi 17
3. Masukkan data dari program excel tadi kedalam SPSS data editor
4. Setelah data masuk, maka dilakukan pengujian dengan cara mengklik Analyze >Scale>Reliability Analysis
5. Hasil dapat di lihat dalam output SPSS viewer

1.3.2 Analisa Data

Untuk memperoleh data dari variabel kuantitatif setiap variabel terlebih dahulu dijabarkan ke dalam sub variabel dan setiap sub variabel dioperasionalkan kedalam indicator. Setiap indicator diukur dengan ukuran peringkat jawaban dengan skala ordinal. Analisis yang digunakan terdiri dari 2 jenis yaitu :

1. Analisis deskriptif terutama untuk variabel yang bersifat kualitatif
2. Analisis kuantitatif berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistic

1.3.3 Analisis Deskriptif.

Pengolahan data yang terkumpul dari hasil kuesioner dapat dikelompokkan kedalam 3 langkah, yaitu : persiapan, tabulasi dan penerapan data kelengkapan penelitian.

Persiapan adalah mengumpulkan dan memeriksa kelengkapan lembar kuesioner dan memberikan nilai (scoring) sesuai dengan system penilaian yang sudah ditetapkan. Kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal 5, nilai yang diperoleh merupakan indicator untuk pasangan variabel independen X1, X2, X3 dan variabel dependen Y. untuk mempermudah pengolahan data, maka setiap jawaban dari indicator di indentifikasikan dengan menggunakan skala likert yang mempunyai gradasi dari positif samapai sangat negative (Sugiyono, 2008 : 133) dengan skor 5 sampai 1.

Tabel 4.6 Pemberian Item Skor Pertanyaan Positif

No.	Alternatif Jawaban	Score Jawaban
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 4.7 Pemberian Item Skor Pernyataan Negatif

No.	Alternatif Jawaban	Score Jawaban
1	Sangat Setuju	1
2	Setuju	2
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	4
5	Sangat Tidak Setuju	5

1.3.4 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistic. Dalam penelitian ini pengujian statistic dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel-variabel yang ada pada rumusan masalah tentang pengaruh motivasi kerja (X1), kompetensi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap promosi jabatan (Y).

a. Rumus Korelasi Pearson

$$r_b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

b. Uji T (Uji Ketepatan Parameter Penduga)

$$T \text{ hitung} = \frac{bi}{sebi}$$

bi = koefisien regresi variabel independen ke i

Se bi = standart error koefisien regresi variabel independen ke i

c. Uji F (Uji Ketepatan Model)

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/(-1)}{(1-R^2)/(N-K)}$$

R = koefisien determinasi majemuk

K = jumlah variabel Independen yang digunakan

N = jumlah sampel